Social Métallurgie
Actualités

N° 157 - Nov./Déc. 2013

Faute incroyable

Suivant l'intensité des comportements fautifs reprochés aux salariés, le droit social opère une distinction. Il existe trois grandes classes de fautes : la faute simple, la faute grave et la faute lourde.

À la lecture de ce qui va suivre, vous conviendrez avec nous de la nécessité de créer une ultime catégorie : la faute incroyable !

Pour célébrer la première année du pontificat du pape François, le Vatican vient de frapper 3.000 médailles en argent, 3.000 en bronze et 200 en or. Bien entendu, sur l'une des faces des pièces a été reproduite l'effigie du pape. Sur l'autre, on y trouve une œuvre classique et en bordure une citation latine : « *Vedit ergo Jesus publicamum et quia mesirando atque elingendo vidit, ait illi sequere me* ». « *Jésus vit un publicain et le regardant miséricordieusement en le choisissant, il lui dit : suis-moi* ».

Cette locution latine revêt une valeur toute particulière aux yeux du pape François puisqu'elle est à l'origine de sa vocation. Tout ceci pourrait apparaitre comme parfaitement anodin. Sauf que… les orfèvres ont gravé sur les pièces « *Lésus* » au lieu de « *Jésus* » !

Bien entendu, les 6.200 médailles ont été immédiatement retirées de la vente.

Cependant, il reste une question épineuse en suspens. Qui est à l'origine de cette incroyable faute ? L'entreprise qui a réalisé le tirage assure qu'elle a reçu une « commande en l'état » directement de la part des services du Vatican. Stupéfiant.

Il semblerait que quelques médailles aient été vendues avant que le défaut ne soit découvert. Grâce à cela, elles vont devenir des pièces de collection à la valeur inestimable et faire la fortune de leurs heureux propriétaires.

Philippe LAFONT,
Consultant en droit social

TISSOT éditions
www.editions-tissot.fr

ACTUALITÉ 2

- Régime de prévoyance complémentaire ou de retraite supplémentaire : à quelles conditions pouvez-vous être exonéré de cotisations sociales ?
- Projet de loi de finances pour 2014 : quels impacts sociaux ?

DOSSIER 5

- Les cas de recours au contrat à durée déterminée

LE POINT SUR 7

- Calculer et verser la prime d'intéressement

COURRIER DES LECTEURS 10

Régime de prévoyance complémentaire ou de retraite supplémentaire : à quelles conditions pouvez-vous être exonéré de cotisations sociales ?

Vos contributions patronales destinées à financer un régime de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire peuvent être exonérées de cotisations sociales mais seulement sous certaines conditions. En particulier, il faut que ce régime présente un caractère collectif et obligatoire faute de quoi les exonérations seront perdues. Bonne nouvelle : le délai qui vous était accordé pour vous mettre en conformité a été repoussé au 30 juin 2014.

La prévoyance complémentaire permet d'accorder à vos salariés des garanties complétant celles de la Sécurité sociale concernant des risques tels que la maladie, le décès, la dépendance.

La retraite supplémentaire permet, elle, d'obtenir des pensions s'ajoutant aux régimes obligatoires de retraite de base et complémentaire.

Les contributions patronales que vous versez pour financer un tel régime peuvent être exonérées de cotisations sociales sous certains plafonds.

Pour prétendre à une exonération de cotisations sociales, il faut toutefois que votre régime de retraite supplémentaire ou prévoyance complémentaire ait été institué :

– soit par convention ou accord collectif de travail ;

– soit suite à la ratification, à la majorité du personnel, d'un projet d'accord présenté par le chef d'entreprise (après avis préalable du CE) ;

– soit par décision unilatérale constatée dans un écrit remis à chaque salarié concerné.

Depuis le 12 janvier 2012, il faut également que le régime présente un « caractère collectif et obligatoire ». Mais que faut-il vraiment entendre par là ?

Important

Les entreprises qui bénéficiaient déjà d'exonération avant le 12 janvier 2012 avaient initialement jusqu'au 31 décembre 2013 pour se mettre en conformité avec cette nouvelle règle. Ce délai vient d'être repoussé de 6 mois.

Régime de prévoyance complémentaire ou retraite supplémentaire : le caractère collectif

Pour que vous puissiez bénéficier de l'exonération, les garanties de retraite supplémentaire et prévoyance complémentaire doivent couvrir soit l'ensemble des salariés, soit une ou plusieurs catégories de salariés établies à partir de critères objectifs.

Dans ce dernier cas, 5 critères différents (combinables entre eux) peuvent être utilisés pour définir une catégorie objective de salariés :

– l'appartenance aux catégories de cadres et non-cadres telles que définies par la convention nationale AGIRC du 14 mars 1947 ;

– les tranches de rémunération fixées pour le calcul des cotisations de retraite complémentaire AGIRC/ARRCO ;

– l'appartenance aux catégories et classifications professionnelles définies par la convention de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ;

– l'appartenance aux sous-catégories fixées par la convention de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel (sont visés les niveaux de classification inférieurs à celui cité ci-dessus) ;

– l'appartenance aux catégories liées aux usages en vigueur dans la profession.

Dans certains cas, l'utilisation de ces critères permet de présumer que la catégorie retenue est bien objective. Sinon c'est à l'employeur de justifier que la catégorie établie permet bien de couvrir tous les salariés placés par leur activité professionnelle dans une situation identique au regard des garanties concernées.

Attention

S'agissant des garanties frais de santé, tous les salariés doivent en principe être couverts (qu'ils soient par exemple cadres ou non-cadres) mais peuvent l'être à un niveau de garantie différent. Une mesure très importante pour les entreprises qui devront veiller à respecter cette règle d'ici le 30 juin 2014 si elles ne veulent pas perdre leurs exonérations sociales.

Fil d'actu…

Apprentissage - La période d'essai est de deux mois à compter de la date de début du contrat *(Cass.soc., 25 septembre 2013, n° 12-19.392).* **CHSCT -** Les informations données aux membres du CHSCT sur la réorganisation d'un service doivent être précises *(Cass. soc., 25 septembre 2013, n° 12-21.747).* **Compte épargne temps -** Pour calculer le montant d'une heure monétisée due à un salarié, l'employeur peut diviser sa rémunération de base annuelle brute comprenant le treizième mois par 1.607 heures *(Cass. soc., 25 septembre 2013, n° 12-10.037).* **Dispense de préavis -** En cas d'inexécution du préavis d'un commun accord, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due *(Cass.soc., 25 septembre 2013, n° 11-20.948).* **Droit individuel à la formation (DIF) -** Dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude, l'employeur doit indiquer dans la lettre de licenciement que le salarié peut demander à bénéficier de son DIF avant la fin du préavis qu'il aurait effectué s'il avait été apte *(Cass. soc., 25 septembre 2013, n° 12-20.310).*

Notez-le

Sauf exception, il n'est pas possible de définir une catégorie en fonction du temps de travail, de la nature du contrat ou de l'âge ou l'ancienneté du salarié.

Régime de prévoyance complémentaire ou retraite supplémentaire : le caractère obligatoire

Le régime de prévoyance ou retraite doit être à adhésion obligatoire pour tous les salariés bénéficiant des garanties. Il existe toutefois de nombreuses dispenses d'affiliation.

Ces dispenses doivent, sauf exception, être explicitement prévues par l'acte qui régit les garanties de retraite ou prévoyance.

Notez-le

Par exception, cette condition n'a pas à être remplie lorsque les salariés étaient déjà embauchés avant la mise en place par l'employeur d'un régime de prévoyance ou de retraite et que le dispositif n'est pas intégralement financé par l'employeur.

Il faut également que le salarié fasse une demande explicite de dispense d'affiliation.

En pratique, il existe 3 sortes de dispenses :

– pour les salariés embauchés avant la mise en place d'un régime par décision unilatérale de l'employeur ;

– pour les salariés en CDD ou à temps partiel et les apprentis lorsque le régime mis en place par convention ou accord collectif ou par référendum prévoit la dispense (un décret à venir devant ouvrir cette possibilité aux régimes mis en place par décision unilatérale) ;

– s'agissant de la prévoyance, pour les salariés bénéficiaires de la couverture médicale complémentaire ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé ou déjà couverts, y compris comme ayants droit, par certains dispositifs (par exemple une assurance individuelle frais de santé qui n'a pas encore expiré).

Circulaire du 25 septembre 2013 relative aux modalités d'assujettissement aux cotisations et contributions de Sécurité sociale des contributions des employeurs destinées au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire

Projet de loi de finances pour 2014 : quels impacts sociaux ?

Le projet de loi de finances pour 2014 contient plusieurs dispositions intéressant les entreprises. Mesure phare : le remplacement de l'indemnité compensatrice forfaitaire versée en cas de conclusion d'un contrat d'apprentissage. La suppression de la taxe de 35 euros pour agir en justice et de la niche fiscale sur les mutuelles est également au programme.

Le projet de loi de finances pour 2014 sera définitivement voté en décembre prochain. En attendant, découvrez les principales nouveautés qui devraient s'appliquer.

Remplacement de l'indemnité compensatrice forfaitaire en matière d'apprentissage

Lorsque vous concluez un contrat d'apprentissage, vous pouvez bénéficier de certaines aides notamment une indemnité compensatrice forfaitaire (ICF) fixée par votre région.

Ses modalités de calcul et de versement sont propres à chaque région mais son montant est au moins de 1.000 euros pour chaque année du cycle de formation à proratiser, sauf exception, en fonction de la durée effective du contrat.

Attention, dès 2014, cette aide serait supprimée pour les entreprises de 11 salariés et plus, y compris pour les contrats déjà en cours.

Celles de moins de 11 salariés continueraient, elles, à bénéficier d'une aide de la région dénommée « prime à l'apprentissage ». Cette aide ne pourrait pas, comme aujourd'hui, être inférieure à 1.000 euros par année de formation, son montant et ses modalités étant fixés par les régions.

À titre transitoire, les contrats d'apprentissage conclus avant le 1er janvier 2014 bénéficieraient toujours d'une aide de la région égale :

– au montant de l'ancienne ICF pour la 1re année de formation ;

– à 500 euros (1.000 euros si l'entreprise a moins de 11 salariés) pour la 2e année de formation ;

– à 200 euros (1.000 euros si l'entreprise a moins de 11 salariés) pour la 3e année de formation.

Fil d'actu…

Faute - Le licenciement d'un salarié protégé ne peut être autorisé s'il est motivé par un comportement jugé fautif par l'employeur alors que ce comportement est la conséquence d'un état pathologique *(Conseil d'état, 3 juillet 2013, n° 349496).* **Faute grave -** Les absences injustifiées de son centre de formation et à des réunions organisées par l'employeur d'un salarié en contrat de professionnalisation sont constitutives d'une faute grave *(Cass.soc., 25 juin 2013, n° 11-30.298).* Le salarié licencié pour faute grave peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis quand la convention collective ne prévoit le licenciement sans préavis ni indemnité qu'en cas de faute lourde *(Cass.soc., 25 septembre 2013, n° 12-19.487).* **Frais professionnels -** L'employeur ne peut pas subordonner le remboursement des frais professionnels à la réalisation d'objectifs *(Cass.soc., 19 septembre 2013, n° 12-15.996).* Le contrat de travail ne peut pas faire dépendre le montant du remboursement des frais professionnels à un élément sans rapport avec leur coût *(Cass.soc., 19 septembre 2013, n° 12-15.996).*

En revanche, pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2014 par une entreprise d'au moins 11 salariés, aucune prime ne serait accordée.

Par conséquent, les entreprises ayant un effectif d'au moins 11 salariés qui souhaitent embaucher un apprenti ont tout intérêt à se dépêcher de le faire de façon à bénéficier, au moins en 2014, d'une aide au moins égale à 1.000 euros.

Suppression de la contribution de 35 euros pour saisir la justice

Les particuliers qui intentent une action en justice devant certains tribunaux notamment le conseil de prud'hommes doivent s'acquitter d'une taxe de 35 euros sous la forme d'un droit de timbre. Afin d'éviter que cette taxe ait un effet dissuasif pour les contribuables les plus modestes qui souhaitent saisir la justice, sa suppression pure et simple est prévue.

Cotisations patronales sur les garanties complémentaires « frais de santé »

La participation de l'employeur à un régime de prévoyance complémentaire collectif et obligatoire est aujourd'hui exclue, sous certaines limites, du revenu imposable du salarié.

Afin de réduire les aides publiques dont bénéficient les contrats collectifs, le projet de loi de finances pour 2014 prévoit de rendre imposables les cotisations patronales sur les garanties complémentaires « frais de santé » dès le 1er euro.

Elles seraient ainsi ajoutées à la rémunération prise en compte pour le calcul de l'IR.

Les autres contributions au financement d'un régime complémentaire (contributions patronales prévoyance finançant une couverture autre que celle relative à des frais de santé ou contributions salariales frais de santé et autres) sont soumises à un plafond d'exonération à l'IR qui serait modifié.

Ainsi, elles seraient déductibles dans la limite d'un montant égal à la somme de 5 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (au lieu de 7 %) et de 2 % de la rémunération annuelle brute (au lieu de 3 %). Le total ne devra toutefois pas excéder 2 % (au lieu de 3 %) de 8 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Nouvelle limite d'exonération des titres-restaurant

Le projet de loi de finances pour 2014 prévoit de revaloriser les tranches du barème pour l'imposition des revenus, ce qui provoquerait la hausse de la limite d'exonération de la participation patronale au financement de titres-restaurant. Cette limite devrait ainsi être augmentée de 0,8 %.

Projet de loi de finances pour 2014

Actualité conventions collectives Métallurgie – Accords nationaux (n° 3109)

Contrat de génération - Journal officiel du 11 octobre 2013 : Accord du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération étendu par arrêté du 2 octobre 2013

Pour une consultation intégrale de ces conventions collectives et une meilleure prise en compte des actualisations (les conventions collectives sont mises à jour au quotidien sur Internet), nous vous conseillons de les consulter depuis votre espace abonné www.editions-tissot.fr et de vous inscrire aux alertes conventions collectives pour être informé par mail dès que vos conventions ont fait l'objet d'une actualisation (service compris dans votre abonnement).

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à contacter notre service relation clientèle au 04.50.64.08.08.

Fil d'actu…

Indemnité compensatrice de congés payés - Pour le calcul de l'indemnité de congés payés, la comparaison à opérer entre l'indemnité calculée en application de la règle du dixième et celle déterminée en application de la règle du maintien du salaire, doit être effectuée sur la base du même nombre de jours de congés sans exclure la rémunération des jours fériés et chômés inclus dans cette absence *(Cass. soc., 10 juillet 2013, n° 12-22.809 à n° 12-22.831).* **Indemnité de non-concurrence -** La dénonciation d'une clause de non-concurrence effectuée dans la forme et le délai requis est valable *(Cass.soc., 10 juillet 2013, n° 12-14.080).* **Lien de subordination -** L'utilisation par un salarié de son temps de travail avec les moyens et le matériel de l'entreprise à des fins autres que celles pour lesquelles il perçoit une rémunération constitue un abus de confiance *(Cass.soc., 19 juin 2013, n° 12-83.031).* **Mise à la retraite -** Un salarié peut percevoir indépendamment du litige portant sur le bienfondé de sa mise en retraite des dommages-intérêts en raison des conditions vexatoires qu'il a subies lors de la rupture de son contrat de travail *(Cass.soc., 10 juillet 2013, n° 12-19.740).* **Rupture conventionnelle -** La rupture conventionnelle acceptée et homologuée ne peut pas être requalifiée en licenciement *(Cass. soc., 3 juillet 2013, n° 12-19.268).* **Salaire minimum** Le calcul du salaire minimum conventionnel annuel garanti repose sur le nombre d'heures travaillées donnant lieu à rémunération. Les heures indemnisées par la suite de chômage-intempéries ou d'absences pour maladie, accident ou maternité, doivent être exclues du temps rémunéré et diminuer proportionnellement le montant du paiement *(Cass.soc., 10 juillet 2013, n° 12-15.608).*

Par Caroline Gary, chargée de relations humaines en entreprise

Les cas de recours au contrat à durée déterminée

Haro sur les CDD de courte durée ! Les partenaires sociaux dans le cadre de l'ANI du 11 janvier 2013 prévoyaient de les taxer en augmentant la cotisation employeur au régime d'assurance chômage afin de réduire le recours aux CDD conclus pour une durée de moins de 3 mois. Le législateur a donné son feu vert, l'occasion pour nous de rappeler que le CDI reste la forme normale du contrat de travail, le CDD ne pouvant être conclu que dans des cas limitativement énumérés par la loi.

Le CDI : la forme normale du contrat de travail

Le CDI doit être utilisé chaque fois que l'emploi proposé peut être stable. Le CDD est un contrat d'exception.

Il n'est possible d'y recourir que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et dans des cas limitativement énumérés par la loi ou dans le cadre de mesures pour l'emploi ou pour assurer une formation professionnelle.

Quel que soit son motif, le CDD ne doit avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir un emploi stable et permanent lié à l'activité normale de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.

La loi envisage limitativement les cas de recours aux CDD (C. trav., art. L. 1242-2) :

– remplacement d'un salarié ou du dirigeant d'entreprise absent ;

– l'accroissement temporaire d'activité ;

– l'exécution de travaux temporaires par nature (emplois saisonniers ou dans certains secteurs où il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI ou encore pour effectuer des travaux de vendanges) ;

– le remplacement d'un chef d'exploitation agricole ou d'entreprise, d'une aide familiale, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint.

Le motif du recours au CDD s'apprécie à la date de conclusion du contrat.

1 ▬ Le remplacement d'un salarié

L'employeur peut recourir au CDD pour assurer le remplacement d'un salarié absent :

– pour faire face aux congés de toutes sortes (congés payés, congés pour évènements familiaux, congé maternité, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé de formation, congé sabbatique, etc.) ou aux absences consécutives à la maladie ou à un accident ;

– pour pallier toute demande de passage à temps partiel provisoire d'un salarié. Il peut s'agir d'un temps partiel demandé par un salarié et accepté par l'employeur ou qui s'impose à l'employeur ;

– pour permettre le maintien temporaire d'un poste avant sa suppression prévue dans un certain délai.

Il est interdit de conclure un CDD pour pourvoir, de manière générale, à toute absence du personnel titulaire.

La durée de l'absence du salarié remplacé importe peu, il suffit qu'elle soit temporaire.

Toutefois, si l'absence temporaire prend par la suite un caractère définitif (décès du salarié malade, démission de la salariée en fin de congé de maternité, salarié dégagé de ses obligations militaires qui ne réintègre pas son emploi…), il convient de mettre fin au CDD ou de le transformer en CDI.

Bien que la loi ne prévoit pas cette possibilité, il est admis qu'un employeur puisse recruter un salarié en CDD pour effectuer une partie seulement des tâches du salarié absent.

Le cas de recours « remplacement » vise aussi les absences du poste de travail, c'est-à-dire les cas dans lesquels le salarié est présent dans l'entreprise mais absent temporairement de son poste de travail. Cette absence peut être liée à :

– une affectation temporaire sur un autre poste pour raisons médicales ;

– une mutation provisoire ;

– une promotion précédée d'une période d'adaptation.

Le remplacement d'un salarié dans l'attente de l'entrée en service du salarié recruté par CDI est autorisé. Il faut que les opérations de recrutement du salarié en CDI soient en cours, mais qu'il ne soit pas immédiatement disponible (préavis à exécuter, formation à suivre, etc.).

Cette hypothèse recouvre le cas où un employeur recourt à un CDD pour occuper un poste laissé vacant par un salarié sous CDI, dans l'attente de l'entrée en service effectif d'un nouveau salarié recruté sous CDI pour tenir ce poste. Le CDD ne pourra être qu'une étape relais limitée.

Pour que le recours au CDD soit licite, il faut qu'il y ait réellement vacance de poste. Celle-ci peut résulter :

– du départ définitif de son titulaire sur CDI, quelles que soient les raisons qui l'ont conduit à quitter son entreprise (licenciement, démission, départ en retraite) ;

– d'une mutation définitive de celui-ci sur un autre poste à l'intérieur de l'entreprise ;

– de la création d'un nouveau poste.

En revanche, il n'est pas possible de conclure un CDD pour ce motif :

– lorsque le remplaçant est simplement pressenti ;

– pour l'embauche d'un salarié pour le motif de préembauchage.

Le recours au CDD est possible afin de pourvoir un poste temporairement maintenu dans l'attente d'un arrêt d'activité ou d'un changement de technique de production ou de matériel et qui se trouve vacant à la suite du départ définitif du salarié qui l'occupait.

Un CDD peut être conclu pour assurer le remplacement :

– d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité

de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;

– d'un chef d'exploitation ou d'entreprise agricole, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation ou de leur conjoint dès lors que celui-ci participe effectivement à l'activité de l'entreprise ou de l'exploitation.

Le recours au CDD pour ce motif n'exclut pas la possibilité d'un remplacement partiel. Le remplaçant peut être affecté sur le site où le remplacé n'était pas présent physiquement.

2 ▬ L'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise

Une entreprise peut embaucher des salariés sous CDD lorsqu'elle doit faire face à un accroissement temporaire d'activité, c'est-à-dire une augmentation temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise.

Cet accroissement d'activité n'a pas à être exceptionnel, ni accidentel. Il peut résulter notamment des variations cycliques de production.

Notez-le

La conclusion d'un CDD pour accroissement d'activité n'implique pas pour l'employeur l'obligation d'affecter le salarié ainsi recruté à un emploi directement lié à ce surcroît d'activité.

Le motif d'accroissement temporaire d'activité s'apprécie à la date de conclusion du CDD ou en cas de renouvellement, à la date de ce renouvellement.

Relève de l'accroissement temporaire d'activité :

– la survenance d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement et qualitativement exorbitants comparés à ceux que l'entreprise utilise ordinairement ;

– une tâche occasionnelle précisément définie et non durable ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise (ex : travaux d'informatisation d'un service, des actions de formation d'une catégorie de salariés, des audits) ;

– les travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des insuffisances de matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les personnes.

3 ▬ L'exécution de travaux temporaires par nature

A. Les travaux saisonniers

Il s'agit de travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe (voire plusieurs fois au cours d'une même année : double saison d'hiver et d'été en zone de montagne, présentation des collections de prêt-à-porter au printemps et en automne), en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise exerçant des activités obéissant aux mêmes variations.

Remarque

La distinction entre le travail saisonnier et le simple accroissement d'activité repose sur le caractère régulier, prévisible, cyclique de la répétition de l'activité ou du travail en question.

Les branches d'activité où certains travaux ont un caractère saisonnier sont surtout l'agriculture, les industries agro-alimentaires et le tourisme.

Le contrat vendanges. Un CDD peut être conclu pour la réalisation de travaux de vendange. Ces travaux s'entendent des préparatifs de la vendange à la réalisation des vendanges, jusqu'aux travaux de rangement inclus.

B. Les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir aux CDI

Des contrats de travail peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois (C. trav., art. L. 1242-2).

La possibilité de recourir à de tels contrats est subordonnée au respect de certaines conditions :

– l'appartenance de l'entreprise à certains secteurs d'activité : il convient de se référer à l'activité principale de l'entreprise si elle comporte des activités multiples et non à l'activité du salarié concerné ;

– l'existence d'un usage constant : il doit être ancien, bien établi, admis comme tel dans la profession. Il ne peut résulter d'une simple décision ou d'une simple pratique d'un employeur ;

– le caractère temporaire de l'emploi pouvant donner lieu à CDD.

La liste des secteurs d'activité est fixée par l'article D. 1242-1 du Code du travail. Elle peut être complétée, le cas échéant, par voie de convention ou d'accord collectif étendu (exemple : hôtellerie, restauration, audiovisuel, information, etc.).

La jurisprudence exige que le recours à l'utilisation des CDD successifs d'usage soit justifié par l'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

Cas de recours interdits

Tout contrat conclu en dehors des cas de recours énumérés ci-dessus est réputé conclu à durée indéterminée.

Il est par ailleurs interdit de recourir au CDD :

– pour le remplacement de salariés grévistes ;

– en exécution de travaux dangereux figurant sur une liste établie par arrêté ministériel ;

– en cas d'existence d'un licenciement économique dans les 6 mois précédents, en cas de recours à un CDD pour un motif d'accroissement temporaire d'activité.

Calculer et verser la prime d'intéressement

Bon à savoir

La mise en place de l'intéressement

Caractéristiques

La mise en place de l'intéressement doit obligatoirement donner lieu à l'établissement d'un accord d'entreprise. Cet accord peut être conclu de deux façons différentes :

– la première façon (régime du droit commun) rentre dans le cadre d'une négociation collective (soit d'une convention de branche, soit d'un accord professionnel, soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord d'entreprise) ;

– la seconde provient d'une négociation spécifique qui doit être conclue entre le chef d'entreprise et les représentants du personnel. Il peut s'agir soit des représentants d'organisations syndicales, soit des représentants du comité d'entreprise ou à la suite de la ratification de l'accord des salariés à la majorité des 2/3.

Dans le cas général (exercice de 12 mois), l'accord d'intéressement doit être conclu avant le 1er jour du 7e mois de la période de calcul suivant la date de la prise d'effet pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales.

Par exemple pour une entreprise ayant son exercice comptable qui coïncide à l'année civile (du 1er janvier au 31 décembre), l'accord d'intéressement devra être conclu avant le 1er juillet.

Dans le cas d'un exercice inférieur ou supérieur à 12 mois, le délai de conclusion devra être proratisé.

L'accord doit être ensuite déposé à la DIRECCTE dans un délai de 15 jours à compter de la date limite autorisée pour la conclusion de l'accord (pour l'exemple précédent : au plus tard le 15 juillet).

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et peut être dénoncé à chaque date d'anniversaire ou bien reconduit de manière tacite à condition que l'accord d'origine l'ait prévu et que la reconduction de l'accord soit notifiée à la DIRECCTE du lieu de conclusion dans les mêmes délais qu'un dépôt d'accord ou d'avenant.

De même, il est possible de modifier l'accord d'intéressement, à la suite des trois années d'exercice. Cette modification doit alors donner lieu à l'établissement d'un avenant qui répond aux mêmes exigences que la mise en place d'un nouvel accord d'intéressement que ce soit en termes de conclusion comme de dépôt.

Enfin, à la suite des trois années d'exercice, Il est également possible (dès lors que les parties expriment clairement la volonté de ne plus appliquer l'accord en cours) de dénoncer l'accord d'intéressement.

Les conditions nécessaires à la mise en place de l'intéressement

Toute entreprise, quelles que soient son activité et sa forme juridique, et n'ayant pas l'obligation du système de la participation, peut mettre en place un accord d'intéressement. Mais sa mise en place n'a encore une fois aucun caractère obligatoire.

Aucune condition d'effectif n'est exigée. Cependant, lorsque l'effectif de l'entreprise se limite à un seul mandataire social disposant également d'un contrat de travail, il ne sera pas possible de conclure un accord d'intéressement.

De plus, l'entreprise doit satisfaire à ses obligations en matière de représentation du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

À défaut, un procès-verbal de carence doit attester que les élections ont été régulièrement organisées et que l'absence d'institutions représentatives est due au seul manque de candidatures.

Lorsque les effectifs sont inférieurs au seuil défini par la loi en matière de représentation du personnel, cette condition n'est évidemment pas exigée.

Si l'entreprise ne respecte pas ses obligations en matière de représentation du personnel, les sommes versées au titre de l'accord ne peuvent être considérées comme de l'intéressement et ne bénéficient en conséquence d'aucune des exonérations prévues à ce titre.

Comment calculer la prime d'intéressement

La prime d'intéressement doit résulter d'un calcul effectué à partir d'éléments objectifs et mesurables et faciles à déterminer. À ce titre, la prime d'intéressement ne peut en aucun cas être fixée forfaitairement et ce même avec l'accord des salariés.

L'accord d'intéressement doit présenter un intérêt économique. Il doit en effet représenter une sorte de progrès pour l'entreprise, acquis grâce au concours actif du personnel.

Le plus souvent, l'intéressement est calculé sur des éléments de productivité et de rentabilité (évolution du chiffre d'affaires, résultats, ratios, etc).

Mais il reste tout à fait envisageable de déterminer l'intéressement sur des éléments autres, tels que l'atteinte de certains objectifs et de performance comme la qualité, l'hygiène et la sécurité ou le respect de l'environnement.

Par exemple, prenons le cas d'une entreprise ayant retenu le principe d'une répartition d'une fraction du résultat net après impôts de la société. Dans ce cas l'accord devra stipuler l'échelle de répartition de ce dernier. La répartition peut être unique (tant de % du résultat net après impôts) ou progressive en fonction de l'établissement de tranches :

Exemple :

– *résultat net après impôts compris entre 0 € et 30.000 € : 0 % ;*

– *résultat net après impôts compris entre 30.000 € et 50.000 € : 8 % ;*

– *résultat net après impôts compris entre 50.000 € et 70.000 € : 12 % ;*

– etc.

Comment répartir la prime d'intéressement

L'accord d'intéressement détermine également le mode de répartition entre les différents salariés.

Selon les critères définis dans l'accord, cette répartition peut être calculée :

– soit en fonction du montant de la rémunération annuelle de chaque salarié ;

– soit en fonction du temps de travail effectif de chaque bénéficiaire (dans ce cas les temps d'absence pour congé maternité, paternité, adoption, congés payés, exercice de mandats représentatifs, exercice des fonctions de conseillers prud'homaux, accident du travail ou maladie professionnelle doivent être pris en compte au même titre que s'ils avaient été travaillés) ;

– soit en fonction des deux critères ci-dessus combinés.

De plus, une répartition uniforme peut également être envisagée dans l'accord. L'enveloppe globale de l'intéressement est alors divisée entre tous les salariés. L'inconvénient de ce mode de répartition résulte dans le fait qu'un salarié à mi-temps recevrait le même montant qu'un salarié à temps plein. De la même manière, un salarié embauché en fin d'année se verrait attribuer un intéressement égal à un salarié présent depuis plusieurs années. Il s'agit donc d'un mode de répartition très rarement utilisé.

Enfin, une durée minimale d'ancienneté du salarié dans l'entreprise peut être stipulée dans l'accord d'intéressement mais cette dernière ne saurait en toute hypothèse excéder 3 mois.

L'ancienneté du salarié s'apprécie au regard de la durée totale d'appartenance dans l'entreprise sans que les périodes de suspension du contrat de travail soient déduites. La durée d'appartenance s'apprécie quant à elle sur la totalité de l'ancienneté acquise au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent, en tenant compte de tous les contrats de travail c'est-à-dire CDI comme CDD.

Les plafonds de la prime d'intéressement

Le montant de la prime d'intéressement reste tout de même plafonné. À ce titre, elle ne doit pas dépasser, par bénéficiaire, la moitié du plafond moyen annuel de Sécurité sociale.

Afin de déterminer cette limite, il y a lieu de retenir le plafond applicable pour l'année de perception de ces sommes. Ainsi, pour une prime perçue en 2013, celle-ci ne peut excéder : 18.516 euros soit la moitié de 37.032 euros (plafond annuel Sécurité sociale 2013).

De plus Le montant total de l'enveloppe de la prime d'intéressement est plafonné à 20 % du total des rémunérations brutes annuelles versées aux salariés de l'entreprise.

Par exemple, une entreprise qui aurait versé au titre de son exercice un total de rémunération brute annuelle de 300.000 euros ne pourra verser plus de 60.000 euros au titre de l'intéressement de la même année.

Pour apprécier le total des rémunérations brutes annuelles, il faut prendre en compte :

– la totalité des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord ;

– la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'IR au titre de l'année précédente, versés aux dirigeants d'entreprise.

Versement aux salariés de la prime d'intéressement

Enfin, l'employeur doit informer les représentants du personnel (le cas échéant) du mode de calcul appliqué pour l'obtention du montant de l'intéressement, ainsi que sa répartition entre salariés.

Ainsi, l'ensemble des salariés doit recevoir, indépendamment de son bulletin de paie, une information sur ses propres droits liés à l'intéressement.

Ce document peut préciser :

– le montant global de l'intéressement ;

– le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;

– le montant brut des droits du salarié ;

– le montant de la retenue au titre de la CSG/CRDS ;

– le montant net à verser au salarié.

En annexe, une note peut être jointe, rappelant les méthodes de calculs et de répartition.

L'intéressement peut être versé de manière annuelle. L'accord peut cependant prévoir le versement d'acomptes périodiques.

Quel que soit le cas de figure, le versement du solde doit intervenir au plus tard le dernier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice. Si le versement intervient au-delà de cette date, les sommes à verser produisent un intérêt calculé au taux légal. Ce dernier n'est pas assujetti à CSG et CRDS et bénéficie des mêmes exonérations que l'intéressement.

Les obligations

Le salarié a le choix de placer ou de toucher son intéressement. Dès que l'employeur a communiqué le montant de l'intéressement au titre de l'exercice clos, il doit indiquer son choix soit de placer la prime soit d'en demander le versement.

– pour le placement : il peut opter entre plusieurs modes de placement, comme le PEE (plan d'épargne entreprise), le PEI (plan d'épargne interentreprises), le CEE (compte épargne entreprise). Dans ce cas, l'intéressement est exonéré de l'impôt sur le revenu s'il reste « bloqué » pendant une durée minimale de 5 ans (sauf cas de déblocage anticipé) ;

– pour le versement : il est conseillé à l'employeur de faire apparaître sur le bulletin de paie le montant net de l'intéressement, afin que celui-ci soit déclaré et imposable comme un salaire au titre de l'année au cours de laquelle le salarié en a la disposition.

Les erreurs fréquemment commises

Les dates à respecter

Pour être applicable et ainsi ouvrir droit aux différentes exonérations, l'accord d'intéressement doit avoir été conclu avant 1er jour du 7e mois de la période de calcul suivant la date de la prise d'effet. Par exemple, si l'accord est censé prendre effet à partir du 1er janvier N, afin de tenir compte du résultat de cette même année, l'accord d'intéressement doit être conclu au plus tard le 30 juin de l'année N, pour pouvoir bénéficier des exonérations fiscales et sociales.

De plus, l'accord doit être ensuite déposé auprès de la DIRECCTE dans un délai de 15 jours à compter de la date limite autorisée pour la conclusion de l'accord.

Enfin l'employeur doit également être attentif aux dates de versement de l'intéressement. S'il est versé au-delà du dernier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice, des intérêts de retard calculés sur la base du taux légal viennent se rajouter à l'intéressement.

Ces intérêts ne sont pas assujettis à CSG et CRDS et bénéficient des mêmes exonérations que l'intéressement.

Lorsque la formule de calcul de l'intéressement retient une période inférieure à une année, les intérêts commencent à courir le premier jour du troisième mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement. Aussi, est-il conseillé de rester très attentif à ne pas dépasser les dates limites de versement.

Le principe de la « non-substitution »

L'intéressement ne doit en aucun cas se substituer à un élément de rémunération, et donc avoir pour conséquence de diminuer ou de supprimer des éléments de rémunération (existant avant la mise en place de l'accord d'intéressement). Si l'employeur ne respecte pas ce principe, et outre le fait que le salarié a droit à un rappel de salaire au titre de l'élément de rémunération supprimé, la substitution interdite est sanctionnée par la réintégration de la totalité des primes versées dans les assiettes sociales et fiscales, quel que soit le montant de l'élément supprimé.

À ce titre, certaines entreprises qui ont tenté de remplacer les primes de bilan qu'elles accordaient à leurs salariés par la mise en place de l'intéressement se sont vues redresser par les URSSAF car ces sommes ont été substituées à un élément de salaire en vigueur dans l'entreprise.

Bulletin de paie annoté et commenté à télécharger (pages suivantes)

- Bulletin de paie d'un salarié percevant la totalité de sa prime d'intéressement

Cette fiche conseil est un extrait de la nouvelle publication : Responsable et Gestionnaire paie (Éditions TISSOT).

**Des fiches complémentaires et des bulletins de paie annotés et commentés, ainsi que des modèles de courrier, sont accessibles directement depuis la version Internet de cette publication (accès réservé aux abonnés « Responsable et Gestionnaire paie »).*

Plus d'informations et essai gratuit sur www.editions-tissot.fr et auprès de notre service relation clientèle : 04.50.64.08.08.

Découvrez la documentation « Risques Psychosociaux »

Profitez de toutes les solutions et opportunités pour évaluer, prévenir et combattre les risques psychosociaux : améliorez votre qualité de vie au travail

> **Efficace :** instaurez une démarche collective dans votre entreprise afin d'identifier, de comprendre et de prévenir les risques psychosociaux.

> **Résultats mesurables :** réduisez vos coûts et augmentez votre productivité en tenant compte du facteur humain, des enjeux et des contraintes de l'entreprise.

> **Valorisant :** améliorez l'image de votre entreprise et garantissez sa stabilité en alliant qualité de vie et performance.

Bénéficiez d'un essai gratuit de 15 jours en vous rendant sur le site www.editions-tissot.fr

Courrier des lecteurs

Par Yves Elbaz, juriste en droit social

Règlement intérieur

Un employeur peut-il faire pratiquer un test salivaire de dépistage de drogue non prévu par le règlement intérieur ? Réponse : non

Un salarié a été surpris par son supérieur hiérarchique en train de fumer ce qui semblait être du cannabis. Il s'est vu imposer par ce dernier un test salivaire de dépistage de la consommation de drogue, qui s'est révélé positif. Nous l'avons licencié pour faute grave, mais quelques jours après le test, les délégués du personnel ont décidé de déclencher leur droit d'alerte. Pour eux, ce dépistage, pratiqué par une personne non habilitée, en présence de témoins et à la seule lecture d'une notice, a porté atteinte à la dignité et à la santé mentale de l'intéressé. Ils ont ensuite saisi le conseil de prud'hommes, avec l'accord du salarié, pour faire notamment constater le caractère illicite de ce dépistage et obtenir que les résultats de celui-ci soient retirés du dossier personnel de l'intéressé. En avaient-ils le droit ?

La première question qui se pose ici est de savoir à quelles conditions un test salivaire est-il licite ?

Rappelons qu'aucun texte n'autorise l'utilisation par l'employeur d'un test salivaire. Ce dernier peut toutefois y recourir, pour détecter l'usage de produits stupéfiants, à condition :

– que cette possibilité figure au règlement intérieur de l'entreprise ;

– que le salarié ait été informé de ce dépistage ;

– et que celui-ci s'adresse aux salariés pour lesquels l'usage de la drogue présente un risque pour leur propre sécurité, pour la sécurité d'autres salariés ou celle de tiers.

Vous ne nous précisez pas si le test salivaire était ou non expressément prévu par le règlement intérieur. S'il ne l'était pas, il était illicite et vous devez remettre au médecin du travail le stock de tests salivaires présents dans l'entreprise.

Vous ne nous précisez pas non plus quel était le poste occupé par ce salarié. S'il n'était pas affecté à un « poste à risque » pour lui ou ses collègues, impossible de lui faire subir ce test. Impossible aussi de se servir des preuves obtenues pour le licencier !

L'abus de connexions pendant le temps de travail est fautif

Un salarié qui se connecte quotidiennement à des réseaux sociaux et à sa messagerie personnelle pendant les heures de travail commet une faute justifiant son licenciement.

Nous venons de licencier pour faute grave un salarié au motif qu'il se connecte plusieurs fois par jour à des sites extraprofessionnels, notamment sa page Facebook et son compte de messagerie personnelle. Nous avons motivé notre décision par le fait que ces consultations se font au détriment de son travail. Il entend contester son licenciement. Que va dire le juge ?

Les solutions prononcées par la Cour de cassation à propos de salariés qui négligent leur travail pour se connecter sur Internet à des sites extraprofessionnels sont constantes : ils encourent un licenciement pour manquement à leurs obligations. L'abus justifie un licenciement pour faute grave, lorsque le salarié consacre l'essentiel de ses heures de travail à naviguer sur des sites dépourvus de tout lien avec son activité.

Qu'une connexion abusive justifie un licenciement ne fait pas de doute car ces consultations se font au détriment de son travail, que le licenciement soit prononcé pour faute grave est moins sûr.

Il faut aussi être bien sûr que ce soit le salarié lui-même qui se connecte et non des collègues à lui. Prenez garde à bien sécuriser l'accès aux ordinateurs professionnels des salariés (mots de passe renouvelés, pas trop courts, ni trop faciles à deviner) afin qu'il n'y ait pas de doute sur l'identité de la personne qui se connecte.

Pour ce qui est de Facebook et de la messagerie personnelle du salarié, ils requièrent des mots de passe que le salarié seul peut utiliser, de sorte qu'il ne peut nier en être l'auteur.

Et retenez que les connexions Internet établies par le salarié durant son temps de travail au moyen de son ordinateur professionnel peuvent être librement contrôlées par l'employeur même hors de sa présence parce qu'elles sont présumées avoir un caractère professionnel.

Frais professionnels

Impossible d'insérer dans le contrat de travail une clause liant remboursement de frais professionnels à réalisation d'objectifs commerciaux !

Nous avons inséré dans le contrat de travail de nos VRP une clause prévoyant une « indemnité véhicule » de 400 euros en remboursement de l'utilisation professionnelle du véhicule personnel du salarié. Nous avons conditionné cette participation par l'atteinte des objectifs contractuels fixés en fonction du chiffre d'affaires mensuel. Notre nouvelle responsable RH nous dit que cela n'est pas possible. Qu'en est-il ?

Votre nouvelle responsable RH a raison. Si l'on comprend bien la clause contractuelle litigieuse, cela revient à ne dédommager le salarié de ses frais de déplacement que s'il remplit ses objectifs commerciaux.

Cela n'est pas possible car cela constitue une sanction pécuniaire. Une telle clause est nulle.

Concernant les frais professionnels, le principe est le suivant : les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle, et dans l'intérêt de l'employeur, doivent lui être remboursés.

Certes, une clause du contrat de travail peut prévoir, moyennant le versement d'une somme forfaitaire fixée à l'avance, que le salarié conserve la charge de ses frais professionnels. Mais quoi qu'il en soit, le dédommagement des frais professionnels reste le principe, et le genre de clause que vous avez insérée revient à lui faire prendre les risques financiers qui incombent en fait à l'entreprise, ce qui n'est pas possible !

Editions TISSOT
CS 80109 - 74941 ANNECY LE VIEUX CEDEX
Téléphone : 04 50 64 08 08 - Fax : 04 50 64 01 42
Internet : www.editions-tissot.fr

Directeur de la publication : Robin DUALÉ

Editeur : Nathalie GODARD

Auteurs : Caroline GARY, Philippe LAFONT, Yves ELBAZ

PAO : Gaby HOLTZER

Fabrication : Christine TARASCONI, Delphine PICCHIOTTINO

Dépôt légal : 2013-11 (03)

Crédits photos : © auremar - Fotolia.com / © atmospheric - Fotolia.com / © Chlorophylle - Fotolia.com / © Macapa - Fotolia.com

Calculer et verser la prime d'intéressement

Référence Internet MBS.04.2.021

Saisissez la « Référence Internet » MBS.04.2.021 dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé (voir mode d'emploi page 7)

Situation : Salarié percevant la totalité de sa prime d'intéressement

BULLETIN DE PAYE N° 1 Période de paye : 01/06/2013 au : 30/06/2013

Editions Tissot
9, rue du pré Paillard
74940 ANNECY LE VIEUX

SIRET : NAF :
URSSAF :

Date d'entrée : 01/01/2011
Date ancienneté : 01/01/2011
Nature d'emploi : Employé(e)
Statut catégoriel : Non Cadre — Position :
Niveau : D1
N° S.S. : 1-69-02-06-089-132-76 — Echelon :
Service : — Coefficient : 200

Monsieur MICHEL Walter
9 ALLEE DES TILLEULS
74200 THONON LES BAINS

CCN : Convention collective nationale des organismes de formation

Code	Libellé	Base	Taux	Montant	Part patronale Base	Part patronale Taux	Part patronale Montant
GMENS	Salaire de base	151,67	14,505	2 200,00			
INTERESSEMENTNC	Prime d'intéressement non versée sur PEE/PEI/PERCO (non	1 500,00		1 500,00			
	Total Brut SS			2 200,00			
COTMALAD	SS Maladie	2 200,00	0,750	16,50		12,800	281,60
COTVIEILTA	SS Vieillesse TA	2 200,00	6,750	148,50		8,400	184,80
COTVIEILTOT	SS Vieillesse/Veuvage totalité	2 200,00	0,100	2,20		1,600	35,20
COTAF	SS Allocations familiales	2 200,00				5,400	118,80
COTCSA	SS CSA	2 200,00				0,300	6,60
COTAT	SS Accident du travail	2 200,00				2,300	50,60
COTFNAL	SS FNAL TA < 20 salariés	2 200,00				0,100	2,20
COT671	Réduction FILLON (régularisation progressive)						-41,36
COTCHOMAGE	Assurance chômage	2 200,00	2,400	52,80		4,000	88,00
COTCHOMAGS	AGS	2 200,00				0,300	6,60
COTAGFFT1	ARRCO AGFF Non Cadre T1	2 200,00	0,800	17,60		1,200	26,40
COTRT1	ARRCO Retraite Non Cadre T1	2 200,00	3,000	66,00		4,500	99,00
COTPREVNC	Prévoyance Mensuel Non Cadre TA	2 200,00	1,000	22,00		1,000	22,00
COTCSG	SS CSG déductible	3 683,50	5,100	187,86			
COTCSG1	SS CSG non déductible	3 683,50	2,400	88,40			
COTCRDS	SS CRDS non déductible	3 683,50	0,500	18,42			
COTTXFORF_SOCIAL	SS Forfait social à 20%	1 500,00				20,000	300,00
	Cotisations salariales			620,28			
	Cotisations patronales						1 180,44
	Net imposable			3 186,54			
	Net à payer			3 079,72			

1 2 3 4 5 6

Congés payés
Acquis N-1 : 0,00
Acquis en cours N : 2,50
Pris N-1 : 0,00
Reste N-1 0,00

Dates de congés payés

Charges
Salariales : 620,28
Patronales : 1 180,44
Totales : 1 800,72
Coût global : 4 880,44

6 **Net à payer : 3 079,72 EUR**
Paiement par : Virement
Date de paiement : 30/06/2013
Domiciliation :

	Plafond S.S.	Heures Trav.	Jours Trav.	Brut S.S.	Tranche A	Tranche 2	Net imposable
Mois	3 086,00	151,67	20,00	2 200,00	2 200,00	0,00	3 186,54
Cumul	3 086,00	151,67	20,00	2 200,00	2 200,00	0,00	3 186,54

EBP Informatique — Pour faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée.

Les points de vigilance

Nous ne traiterons dans cette fiche que le cas d'un salarié qui décide de percevoir la totalité de sa prime d'intéressement. Les autres cas de figure (prime d'intéressement affectée en totalité ou partiellement sur un plan d'épargne : PEE, PEI ou PERCO) ont déjà été traités dans la fiche EDC.07.1.070 « La prime d'intéressement sur le bulletin de paie ».

Dans la situation analysée, le salarié travaille dans une entreprise de 8 salariés et perçoit une rémunération mensuelle de 2 200 € par mois. Conformément à l'accord d'intéressement existant dans l'entreprise, une prime de 1.500 € lui est versée au titre de l'exercice clos en décembre 2012. Il décide de la récupérer intégralement.

1. Intéressement : le montant de la prime d'intéressement doit apparaître distinctement de la rémunération. Comme la prime est directement perçue par le salarié, cette somme est imposable.

2. Total Brut SS : ce montant correspond à la base sur laquelle sont calculées l'ensemble des cotisations Sécurité Sociale. Cette assiette de cotisations ne doit pas intégrer la prime d'intéressement versée, puisque celle-ci n'est pas assujettie à charges sociales (hors CSG-CRDS).

3. Assiette CSG/CRDS : elle diffère de la base brute servant d'assiette aux cotisations « Sécurité sociale ». Elle correspond à 98,25 % de la base brute non abattue, auquel il convient d'ajouter notamment les contributions patronales de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire qui ne bénéficient pas de l'abattement. S'y ajoute également, sans abattement, les primes d'intéressement perçues.

   Total brut avant abattement : 2.200,00 €

   Total brut après abattement de 1,75 % : 2.200,00 x 98,25 % = 2.161,50 €

   Part patronale de prévoyance à intégrer : 22,00 €

   Prime d'intéressement perçue : 1.500,00 €

   Assiette CSG/CRDS : 2.161,50 + 22,00 + 1.500,00 = 3.683,50 €

4. Forfait social : les primes au titre de l'intéressement sont soumises à un forfait social de 20 %, à verser à l'URSSAF. Ce montant n'est dû que par l'employeur (uniquement part patronale) et participe au montant total des cotisations patronales.

   Montant : 1.500 x 20 % = 300,00 €

5. Salaire net imposable : correspond à la rémunération brute du salarié à laquelle il faut soustraire l'ensemble des cotisations salariales. Toutefois, pour déterminer le montant net imposable qui sera soumis à l'impôt sur le revenu, il faut réintégrer la CSG pour la part non déductible ainsi que la CRDS (également non déductible), et ne pas prendre en compte les éventuels remboursements de frais non soumis à cotisations. Il convient également d'intégrer, dans la base imposable, les primes d'intéressement perçues et non versées sur un plan d'épargne.

   Salaire brut : 2.200,00 €

Prime d'intéressement (non exonérée d'impôt sur le revenu) : 1.500,00 €

Autres cotisations sociales salariales : 620,28 €

CSG non déductible et CRDS : 88,40 + 18,42 = 106,82 €

Salaire net imposable : 2.200 + 1.500 – 620,28 + 106,82 = 3.186,54 €

6. Salaire net à payer : il s'agit de la somme réellement versée au salarié. Elle correspond à l'ensemble des sommes dues (rémunérations et primes) moins les différentes retenues (charges salariales, acomptes, etc.)

2.200 + 1.500 – 620,28 = 3.079,72 €

Il correspond également au salaire net imposable, moins la CSG et la CRDS non déductibles.

3.186,54 – 88,40 – 18,42 = 3.079,72 €

À retenir

L'intéressement est un dispositif facultatif d'épargne salariale qui permet à l'employeur d'associer financièrement ses salariés aux performances de son entreprise, sur la base de critères à définir comme, par exemple, des objectifs de productivité.

La prime d'intéressement doit être présentée comme une rétribution de chaque salarié en fonction du travail accompli une fois l'exercice clos.

Elle résulte d'une formule de calcul liée soit aux résultats, soit aux performances de l'entreprise et doit présenter un caractère collectif et aléatoire (elle ne peut donc correspondre à une allocation forfaitaire).

Cette formule, présente dans l'accord d'entreprise ayant mis en place l'intéressement, doit être claire et faire appel à des éléments objectifs et mesurables (résultats, ratios, atteinte des objectifs etc.).

La prime d'intéressement ne peut en aucun cas, avoir pour but de remplacer un élément de la rémunération des salariés (principe de non-substitution). Le bulletin de salaire doit donc distinguer de manière claire la part d'intéressement des autres éléments du salaire.

La prime d'intéressement bénéficie de régimes avantageux tant sur le plan social que fiscal :

– Pour le salarié, la prime est exonérée de cotisations salariales tout en restant totalement soumise à cotisations CSG et la CRDS (sans application de l'abattement de 1,75 % depuis le 1er janvier 2012).

– Pour l'employeur, cette somme n'est pas assujettie à l'ensemble des cotisations patronales, mais à une cotisation unique appelée « forfait social » dont le taux s'élève à 20 % depuis le 1er août 2012.

Fiscalement, lorsque la prime d'intéressement n'est pas affectée à un plan d'épargne (PEE, PEI ou PERCO), elle est intégralement soumise à l'impôt sur le revenu. Dans le cas contraire elle est exonérée de l'impôt sur le revenu si elle reste « bloquée » pendant une durée minimale de 5 ans (sauf cas de déblocage anticipé autorisé).